



## **PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya)**

**Sarifudin, Dyah Pikanthi Diwanti**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

### **Abstrak**

Capacity building merupakan strategi untuk meningkatkan efektivitas, responsivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh capacity building terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta dengan dimoderasi oleh kompetensi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan metode sampling jenuh dan diperoleh sampel penelitian 36 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS 22. Analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis simultan dan parsial, dan Moderate Regression Analysis (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. Secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dan secara parsial pengembangan reformasi kelembagaan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah. Moderasi kompetensi memperkuat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah.

**Kata Kunci:** capacity building, pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, reformasi kelembagaan, kinerja, dan kompetensi

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia akhir-akhir ini muncul lembaga keuangan dengan konsep konsep syariah, yang mana konsep syariah merupakan konsep yang berdasarkan syariat Islam yaitu Al-Quran dan As-Sunnah. sehingga muncul lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah, BMT, asuransi syariah, BPR syariah, dan lainnya. Dengan adanya lembaga keuangan yang berkonsep syariah maka banyak sumber daya manusia yang melakukan perpindahan dari lembaga keuangan konvensional ke lembaga keuangan syariah. Sehingga banyak sumber daya manusia yang kurang memiliki pemahaman yang kuat terhadap konsep syariah, (Hasya, 2018).

Diantara lembaga keuangan yang memiliki konsep syariah, pegadaian syariah adalah bagian dari lembaga keuangan yang berlandaskan syariat islam dalam kegiatan operasionalnya, salah satu akad dalam pegadaian syariah menyediakan produk gadai syariah atau rahn yang sudah sesuai dengan fatwa yang ditetapkan oleh MUI. Akan tetapi, SOP pada pegadaian syariah masih terikat dengan SOP pegadaian konvensional yang mana pegadaian syariah belum *Spin Off* atau memisahkan diri dari pegadaian konvensional sehingga semua peraturan masih sesuai dengan peraturan pegadaian konvensional. Seperti halnya penerimaan karyawan baru, dengan begitu persyaratan dalam seleksi calon karyawan baru masih menggunakan aturan yang sama dengan pegadaian konvensional.

Dilihat dari konsep yang sudah diterapkan oleh pegadaian syariah dan pegadaian konvensional jelas memiliki konsep yang berbeda antara perusahaan masing-masing. Tentunya kemampuan diri yang dimiliki calon pegawai juga

harus berbeda, seperti pada calon pegawai pegadaian syariah harus memiliki pemahaman mengenai *syariat* Islam, karena sesuai dengan konsep perusahaan yang sudah menerapkan konsep syariah. Sedangkan pada pegadaian konvensional hanya dengan memerlukan calon pegawai yang mampu menganalisis keuangan dan mampu menaksir barang jaminan dengan baik. . Dampaknya pada perusahaan masih jauh dari penerapan konsep syariah yang sesuai aturannya. Kemampuan dari pegawai yang memahami konsep syariah harus dapat mengimplementasikan dalam bekerja, sebab produk-produk yang dimiliki pegadaian syariah sudah sesuai dengan syariat-syariat Islam dan sudah ditetapkan dalam fatwa MUI.

Dimulai dari para pegawai pegadaian syariah itu sendiri yang belum seluruhnya mengerti dan memahami konsep dan juga tata cara pengoperasian konsep syariah dalam bekerja, sering kali terjadi kesalahan pemahaman antara pihak perusahaan dan nasabah mengenai prosedur transaksi yang dilakukan, pada kasus yang real dilapangan disaat saya magang di pegadaian syariahseperti banyak saya temui nasabah konvensional datang ke kantor pegadaian syariah untuk bertransaksi yakni setoran yang mana nasabah tersebut membawa surat gadai konvensional dan pihak dari pegadaian syariah harus menolak transaksi nasabah tersebut karna sistem yang berbeda.

Adapun kekurangan dari perusahaan yang mana fasilitas perusahaan belum maksimal dalam melakukan sosialisasi sehingga informasi dan pemahaman dari segi pengoperasian atau konsep syariah perusahaan dimasyarakat masih sangat rendah. Rendahnya literasi perusahaan juga merupakan faktor penghambat

perkembangan pegadaian syariah. Pada pegadaian syariah baik regulator maupun pelaku industri pegadaian syariah harus mampu memberikan informasi dan menjelaskan kepada masyarakat terkait dengan sistem keuangan syariah. Survey yang dilakukan OJK yang mana hasil survey menjelaskan bahwa, indeks literasi keuangan syariah 8,11%. Artinya, setiap 100 orang baru 8 orang yang memahami sektor jasa keuangan syariah. Sedangkan tingkat inklusi atau masyarakat yang menggunakan keuangan syariah untuk pendanaan baru 11,06%. Artinya, dari 100 masyarakat hanya 11 orang yang menggunakan transaksi keuangan di sektor keuangan syariah. Untuk sektor pasar modal syariah hanya 0,02%. Artinya, karyawan pegadaian syariah kurang akan literasi sehingga berdampak pada produk pegadaian syariah yang tidak banyak diketahui masyarakat dan membuat transaksi di sektor keuangan syariah menjadi rendah. Ditambah dengan nasabah yang kurang juga akan literasi mengenai keuangan syariah, sehingga menyebabkan rendahnya pengembangan pegadaian syariah ini disebabkan oleh 2 faktor yakni dari masyarakat itu sendiri dan karyawan itu sendiri. (Handratmo, 2019).

Peranan penting di dalam sebuah perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia (SDM) dan yang paling penting adalah kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Sebab kompetensi sumber daya manusia akan menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kompetensi yang rendah dari sumber daya manusia akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya akan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Hasya dalam (Nadira, 2020). Perusahaan akan berkembang dengan baik dan akan tetap bertahan

dengan lingkungan persaingan yang kompetitif apabila sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan penggerak yang begitu penting dalam suatu perusahaan dan merupakan peran penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kompetensi berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan apabila sumber daya manusia dari sebuah perusahaan kurang berkompeten maka akan menghambat perkembangan pada suatu perusahaan yang mana juga berpengaruh pada kesiapan perubahan.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia perusahaan harus melakukan penelitian secara komprehensif terhadap sumber daya manusianya, ini berguna untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan. Spencer & Spencer (1993) mengatakan bahwa komponen-komponen kompetensi meliputi *motives, traits, self concept, knowledge*, dan *skill*. Konsep ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (Kartika, dkk, 2014)

## TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta. Untuk mengetahui apakah penguatan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta. Untuk mengetahui apakah reformasi kelembagaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah

Yogyakarta. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memodesrasi pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta. Untuk mengetahui Apakah kompetensi memoderasi pengaruh reformasi kelembanggaan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah wilayah Yogyakarta.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Capacity Building***

Pengembangan kapasitas merupakan sebuah proses dan upaya yang berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi, dan juga bakat dari setiap individu, kelompok dan organisasi dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga artinya pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan individu, kelompok, atau organisasi yang telah ada lalu melewati proses pembelajaran maupun hal lain yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas baik individu, kelompok, maupun organisasi agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang terus mengalami perubahan hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh Philbin (2006) dalam rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas ialah suatu proses yang meningkatkan dan mengembangkan sebuah bakat, keterampilan, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri, bertahan, dan memberikan implikasi yang baik bagi organisasi dari perubahan yang terjadi. Menurut Wardani dalam Rizki (2015) memberikan pengertian terkait

pengembangan kapasitas yaitu serangkaian proses atau pergerakan dalam sebuah perubahan yang terjadi pada setiap individu, kelompok, maupun kelompok atau organisasi dalam system untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan kelompok atau organisasi sehingga dapat menangani perubahan pada lingkungan yang ada. Yakni pada penelusuran beberapa literature mengenai pengertian dari *capacity building* memiliki penafsiran yang berbeda antara para ahli dengan yang lainnya. Perbedaan ini terjadi dikarenakan *capacity building* yakni suatu pemahaman yang dapat diketahui dari berbagai sudut pandang dan juga dapat diterapkan diberbagai bidang, baik organisasi sebuah lembaga pendidikan, perusahaan, aparatur pemerintah, dan sebagainya.

Organisasi UNDP (*United Nations Development Program*) dan juga CIDA (*Canadian International Development Agency*) dalam artikel Milen memberikan pengertian pengembangan kapasitas ialah suatu proses baik individu, kelompok atau organisasi dalam mengembangkan kemampuan yang memilki tujuan untuk mendapatkan hasil kinerja pelaksanaan pada tugas pokok dan tugas lainnya dalam suatu organisasi untuk memecahkan permasalahan, memberikan jabaran dalam penyelesaiannya, dan menghasilkan pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan bersama (Nayyira, 2019).

Pengembangan kapasitas diatas dapat dipahami sebagai suatu upaya individu, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap individu dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai suatu target dalam organisasi. Program peningkatan kapasitas diciptakan agar dapat memperkuat kemampuan dari

setiap individu, kelompok, atau organisasi dalam menilai sebuah kebijakan yang dipilih dalam hal melaksanakan keputusan tersebut dengan efektif dan efisien. Peningkatan kapasitas didalamnya termasuk pelatihan dan pendidikan pada sumber daya manusia seperti *training*, intensitas gaji, sistem rekrutmen yang tepat, peninjauan kembali pada peraturan dan kelembagaan dalam hal lingkungan kerja baik teknologi dan pengetahuan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia ini memiliki arti luas yang tujuannya untuk meningkatkan potensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalamnya. Menurut Ricard (2011) dalam Mina (2017) pengertian dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses perkembangan dalam mengasah keahlian manusia melalui pelatihan dan pengembangan tersebut diadakan atas dasar untuk meningkatkan performa organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan terarah dengan diimbangi pengelolaan yang baik dapat menghasilkan individu yang berkualitas (Labola, 2019). Hasil yang akan dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia adalah personil yang profesional dan memiliki kemampuan teknis serta contoh tipe aktivitas yang dilakukan berpengaruh adalah seperti pelatihan kerja, praktik lapangan langsung, rekrutmen, dan iklim kerja indikator yang digunakan pada pengembangan sumber daya manusia ialah pelatihan, *salary*, kondisi kerja dan rekrutmen (Arfah, 2018).

### **Penguatan Organisasi**

Sebuah organisasi harus memiliki peraturan yang mendorong untuk proses pengembangan kapasitas dan harus dilakukan secara berkelanjutan atau tetap. Peraturan ini tujuannya dibuat untuk menugung keberlangsungan dan kelancaran dari pengembangan kapasitas, kegiatan yang mungkin bisa dilakukan ialah adanya sebuah penghargaan dan hukuman. Hasil yang ingin dicapai dari penguatan organisasi ini ialah tata kelola manajemen untuk dapat meningkatkan keberhasilan pada peran dan juga fungsi dalam suatu organisasi seperti halnya tipe kegiatannya ialah sistem insentif yakni berupa materi untuk memotivasi para pegawai, perlengkapan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial. Selaras dengan penelitian Arfah (2018) indikator yang digunakan pada penguatan organisasi ialah struktur manajemen, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem insentif.

### **Reformasi Kelembagaan**

Reformasi kelembagaan ini berhubungan pada bagian structural dan kultural dalam organisasi. Maksud dari struktural ini seperti menciptakan hubungan antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan supaya menciptakan hubungan kerja yang baik. Untuk kultural sendiri adalah seperti budaya kerja yang nyaman untuk mendorong pengembangan kapasitas. Aspek tersebut harus dipelihara supaya menjadi aspek penting dalam program pengembangan kapasitas. Maksud tujuan dari reformasi kelembagaan adalah yang berhubungan dengan peraturan dan kebijakan yang ada dalam sebuah organisasi contohnya seperti peraturan yang dibuat oleh organisasi untuk dipatuhi dan dilaksanakan secara berkelanjutan,

teratur, dan istiqamah serta konsisten dalam menjalankannya. Indikator yang digunakan pada areformasi kelembagaan ialah kebijakan dan aturan hukum serta pembaharuan aturan (Arfah, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah melakukan sesuatu untuk melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab berdasarkan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seringkali disebut dengan prestasi karena merupakan hasil (*outcomes*) dari pekerjaan yang dilakukan. Artinya, kinerja adalah hasil kerja, kemampuan dalam bekerja, prestasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Koopmans, et al (2011) dalam Nuraeni (2018) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang berhubungan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Purnama (2016) kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab telah diberikan kepadanya.

### **Kompetensi**

Lyle Spencer & Signe Spencer (1993) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Peranan penting di dalam sebuah perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia (SDM) dan yang paling penting adalah kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri. Sebab kompetensi sumber daya manusia akan menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kompetensi yang rendah dari sumber daya manusia akan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan yang pada akhirnya akan

menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Perusahaan akan berkembang dengan baik dan akan tetap bertahan dengan lingkungan persaingan yang kompetitif apabila sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan penggerak yang begitu penting dalam suatu perusahaan dan merupakan peran penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kompetensi berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan apabila sumber daya manusia dari sebuah perusahaan kurang berkompeten maka akan menghambat perkembangan pada suatu perusahaan yang mana juga berpengaruh pada kesiapan perubahan.

### **Hipotesis Penelitian**

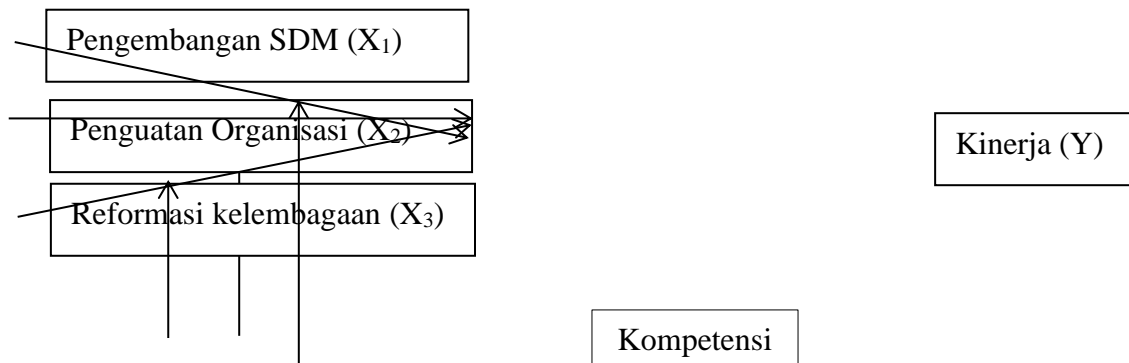
Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Yogyakarta.
- H2 : Penguatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Yogyakarta.
- H3 : Reformasi kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Yogyakarta.
- H4 : Kompetensi memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Yogyakarta.
- H5 : Kompetensi memoderasi pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja

karyawan Pegadaian Syariah  
Cabang Yogyakarta.  
H6 : Kompetensi memoderasi  
pengaruh reformasi

kelembagaan terhadap  
kinerja karyawan Pegadaian  
Syariah Cabang Yogyakarta.

### Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif, yang mana metode kuantitatif merupakan suatu jenis yang menggunakan metode survey dalam penelitian.

### Sampel Dan Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden yang merupakan karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling total/jenuh. Penelitian menggunakan kuesioner sebagai data primer dan data sekunder berupa buku, jurnal, dan website resmi yang dapat menunjang penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner sendiri merupakan suatu

teknik yang dilakukan peneliti dengan memberi beberapa pernyataan kepada responden secara tertulis dan responden merespon pernyataan tersebut dengan memilih jawaban yang sudah tersedia.

### Uji Kualitas Instrumen

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *bivariate pearson*. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka pernyataan dapat dikatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total, dan dinyatakan valid. Apabila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), maka pernyataan dikatakan tidak valid (As'ad dan Utama, 2018). Sedangkan cara menghitung tingkat reliabilitas yaitu menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (As'ad dan Utama, 2018).

### Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### **Uji Hipotesis**

Pada uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dan *Moderate Regression Analysis* (MRA).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) melalui dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,142 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Artinya melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja pegadaian syariah dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arfah (2018) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh penguatan organisasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penguatan organisasi ( $X_2$ ) melalui dimensi struktur manajemen, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan dan sistem insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,049 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,047 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Artinya melalui penguatan organisasi

yang baik maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja pegadaian syariah dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arfah (2018) bahwa penguatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh reformasi kelembagaan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada reformasi kelembagaan ( $X_3$ ) melalui dimensi kebijakan, aturan hukum dan pembaharuan aturan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis yang terbuat diterima. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,049 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,049 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Artinya melalui reformasi kelembagaan bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja pegadaian syariah dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arfah (2018) bahwa reformasi institusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Capacity Building terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta secara simultan**

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *capacity building* dengan mengukur pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh sebesar 0,795 yang



artinya memperoleh pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan dalam menjelaskan kinerja karyawan pegadaian syariah sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Pengaruh *Capacity Building* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta secara parsial**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh koefisien reformasi kelembangan ( $X_3$ ) adalah yang paling dominan melalui ukuran pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen sebesar 0,385. Koefisien regresi yang didapat tidak sama dengan nol dan bertanda positif terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah yang dapat diartikan semakin baik reformasi kelembagaan pada pegadaian syariah dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kompetensi memoderasi pengaruh positif Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,344 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Artinya dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimoderasi Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,142

sedangkan persamaan 2 adalah 2,344. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hanifa Tauhid, (2019) bahwa kompetensi dapat memediasi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kompetensi memoderasi pengaruh positif Penguatan Organisasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penguatan organisasi ( $X_2$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,357 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dapat disimpulkan bahwa Penguatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan dimoderasi oleh Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Penguatan Organisasi terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,047 sedangkan persamaan 2 adalah 2,357. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hanifa Tauhid, (2019) bahwa kompetensi dapat memediasi penguatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kompetensi memoderasi pengaruh positif Reformasi Kelembagaan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta**

Dari hasil analisis yang dilakukan pada reformasi kelembagaan ( $X_3$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,394 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036.

Dapat disimpulkan bahwa Reformasi Kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimoderasi Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Reformasi Kelembagaan terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,049 sedangkan persamaan 2 adalah 2,394. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Hanifa Tauhid, (2019) bahwa kompetensi dapat memediasi reformasi kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dalam penelitian ini mengenai pengaruh *capacity building* terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Yogyakarta dengan Kompetensi sebagai variabel moderasi mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan sumber daya manusia sebagai (X1) pada kinerja (Y) dengan hasil nilai dari variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,040. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,142 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada penguatan organisasi sebagai (X2) pada kinerja (Y) dengan hasil nilai variabel penguatan organisasi sebesar 0,049. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang

dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,047 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu penguatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada reformasi kelembagaan sebagai (X3) terhadap kinerja (Y) dengan nilai dari variabel reformasi kelembagaan sebesar 0,049. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,049 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu reformasi kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh *capacity building* dengan mengukur pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah yang dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh sebesar 0,795 yang artinya memperoleh pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan dalam menjelaskan kinerja karyawan pegadaian syariah sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh koefisien reformasi kelembagaan (X3) adalah yang paling dominan melalui ukuran pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen sebesar 0,385. Koefisien regresi yang didapat tidak sama dengan nol dan bertanda positif terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah yang dapat diartikan semakin baik reformasi kelembagaan pada pegadaian

syariah dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

6. Dari hasil analisis yang dilakukan pada pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,344 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Artinya dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimoderasi Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,142 sedangkan persamaan 2 adalah 2,344.

7. Dari hasil analisis yang dilakukan pada penguatan organisasi ( $X_2$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,357 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dapat disimpulkan bahwa Penguatan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan dimoderasi oleh Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Penguatan Organisasi terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,047 sedangkan persamaan 2 adalah 2,357.

8. Dari hasil analisis yang dilakukan pada reformasi kelembagaan ( $X_3$ ) yang dimoderasi oleh kompetensi (M) melalui indikator motivasi, sikap,

konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,394 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036. Dapat disimpulkan bahwa Reformasi Kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dimoderasi Kompetensi. Moderasi Kompetensi memperkuat pengaruh Reformasi Kelembagaan terhadap Kinerja, karena nilai  $t$  hitung persamaan pertama adalah 2,049 sedangkan persamaan 2 adalah 2,394.

### Saran

Pada penelitian ini memiliki sepuluh pernyataan pada setiap variabel yang diujikan yaitu pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, reformasi kelembagaan, kinerja, dan kompetensi yang disebarkan melalui angket pada pihak Pegadaian Syariah Yogyakarta sehingga jumlah pernyataan dalam kuesioner berjumlah lima puluh, untuk penelitian mendatang bisa ditambahkan jumlah pernyataan kuesioner pada setiap anak indikator yang diujikan supaya jawaban dapat maksimal sesuai dengan kondisi yang ada. *Capacity building* merupakan variabel yang bisa dipakai di perusahaan maupun organisasi manapun artinya masih bisa berkembang secara meluas. Untuk penelitian selanjutnya bisa mengembangkan penelitian lanjutan dengan objek yang belum diteliti sebelumnya atau dengan menambah variabel baru atau mengganti pada variabel moderasi supaya mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan objek pada penelitian mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Azhari, d. (2020). PENGARUH KOMITMEN KEORGANISASIAN DAN KINERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA PADA CAPACITY BUILDING BIRO SARANA PRASARANA POLDA SUMATERA SELATAN. *Ekonomika Sharia Volume 5 Nomor 2 Edisi Februari 2020*, 31-46.

Arfah, S. R. (2018). Pengaruh Capacity Building terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara, Vol 24 No 2*, 115-126.

Arfah, S. R. (2018). PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PEMERINTAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 2, Agustus 2018*, 115-126.

Arif, M. N., & Nurashiah, T. (2015). Customer Relationship Management dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Nasabah Bank: Studi Pada Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 1*, 51-64.

As'ad, S., & Utama, S. (2018). *Modul Komputer Statistik*. Yogyakarta: LAB Mini Banking FAI Eksya UMY.

Bambang Guritno, W. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JBRI. Vol 1. No 1*, 63-74.

Boedhi. (2000). *Pengembangan Organisasi : Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta: FISIP UT.

Callista, N. (2016). PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TRESNAMUDA SEJATI CABANG SURABAYA. *AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)*, 45-50.

Damayanti, E., Soeaidy, M. S., & Ribawanto, H. (2014). Strategi Capacity Building Pemerintah Desa dalam Pengembangan Potensi Kampoeng Ekowisata Berbasis Masyarakat Lokal. *Jurnal Administrasi Publik Vol.2 No.3*, 464-470.

Darius Bazaras, d. (2016). COMPETENCE AND CAPACITY-BUILDING REQUIREMENTS IN TRANSPORT AND LOGISTICS MARKET. *Transport and Telecommunication, 2016, volume 17, no. 1, 1-8*, 1-8.

Darwanis, A. M. (2015). Pengaruh Capacity Building pada Pemahaman Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol.10 No.1*, 55-68.

Dheasey Amboningtyas, Y. (2019). Pengembangan Capacity Building dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah di Kecamatan Tugu Semarang. *Jurnal EKBIS / Vol. XX / No.1*, 1181-1193.

Djumandi, M. (2005). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Non Formal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 1, No. 1*, 411-420.

Fadilah, A. (2019, Januari 13). *Info Perbankan*. Retrieved from <https://www.infoperbankan.com/umum/5-peringkat-terbaik-bank-syariah.html>

Fenny Krisna Marpaung, d. (2018). BAGAIMANA PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA UKM DI KOTA MEDAN?. *Volume 3 Nomor 4 Edisi November 2018*, 35-41.

Gumilar, & Senja, H. (2013). Penerapan Pembelajaran Kooperatif Group to Group Exchange (GGE) Untuk Meningkatkan Kemampuan Penalaran dan Komunikasi Matematis Siswa SMK. *Repository UPI*, 40.

H. Djaman Satori, A. S. (2013). Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan LPPM UPI Vol.14 No.1*, 28-41.

Hartono, S. B. (2017). Peran Capacity Building terhadap Peningkatan Intellectual Capital Auditor Internal PTKIN di Indonesia dengan Audit Quality sebagai Variabel Intervening. *Ekonomika: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 8, Nomor 2 (2017)*, 205-236.

Haryono, B. S. (2012). Capacity Building. *UB Press*.

Hasibuan, D. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hessel, N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Irsyada, D. (2015). Pengaruh Kompetensi Guru dan Capacity Building Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD di Kabupaten Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1-10.

Jaedun, A. (2019, Oktober 22). *academia.edu*. Retrieved Oktober 29, 2019, from [https://www.academia.edu/6999981/2\\_Metode\\_Penelitian](https://www.academia.edu/6999981/2_Metode_Penelitian)

Javanlabs. (2015). *Tafsir Al-Quran Online*. Retrieved 04 15, 2020, from <https://tafsirq.com/>

Kandiyah, N. (2020). Pengaruh Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah . *JBMA – Vol. VII, No. 1, Maret 2020* , 10-30.

Keban, Y. T. (2009). "Good Governance" dan "Capacity Building" sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan. *Bappenas No.20*, 1-12.

Kusnandar, V. B. (2019, September 09). *Databoks*. Retrieved Oktober 25, 2019, from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/09/berapa-jumlah-penduduk-usia-produktif-indonesia>

Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 7 No. 1*, 28-35.

Martono, & Nanang. (2010). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Mina, M. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *eprints.walisongo*, 21-55.

Mondy, Wayne, R., Noe, R. M., & Premeaux, a. S. (1993). *Human Resource Management. Fifth Edition*. Massachusetts: Simon & Schuster, Inc.

Muhammad Wassem, d. (2019). Impact of Capacity Building and Managerial Support on Employees' Performance: The Moderating Role of Employees' Retention. *SAGE Open July-September 2019: 1 –13* , 1-13.

Mukti, T. d. (2020). Peran Pegadaian Syariah dalam Literasi Keuangan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(02), 2020, 239-245.

Mutsotso, K. W. (2010). Relationship between capacity building and employee

productivity on performance of commercial banks in Kenya . *African Journal of History and Culture Vol. 2(5)*, pp. 73-78, October 2010 , 73-78.

Nayyira, D. K. (2019, 04 25). *Dictio*. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-capacity-building/116685> Notoadmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Prawirosentono, & Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Purnomo, H. (2019, Januari 16). *CNBC Indonesia*. Retrieved 10 24, 2019, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/2019116112919-4-50892/tsunami-phk-50000-karyawan-bank-ri-sudah-berhenti-kerja> R24. (2018, April 16). *Pinter Politik*. Retrieved 10 24, 2019, from <https://www.pinterpolitik.com/digital-4-0-bukti-ramalan-einstein/>

Rachmawati, A. M. (2017). Capacity Building Organisasi dalam Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pucang Sewu Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik Vol. 5 No. 1*, 1-11.

Rahayu, Y. A. (2018, 11 29). *merdeka.com*. Retrieved from <https://www.merdeka.com/uang/perjalanan-perbankan-hadapi-revolusi-industri-10-hingga-40.html>

Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. (2013). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 3*, 103-110.

Riniwati, & Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

Rizki, D. M. (2015). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Daerah dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Era Revolusi Industri 4.0. *Research Gate*, 1-21.

Rulinawaty. (2015). Democratic Model of Public Policy Accountability. Case Study on Implementation of Street Vendors Empowerment Policy in Makasar City. *Jurnal Study Pemerintahan Vol 6 No. 2*.

Santoso, & Singgih. (2010). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.

Setiawan, & Budi. (2016). *Teknik Praktik Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Sicca, S. P. (2018, Februari 22). *Tirto*. Retrieved Oktober 25, 2019, from <https://tirto.id/indonesia-darurat-pekerja-terampil-di-tengah-era-ekonomi-digital-cFav>

Simamora, & Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Situmorang, S. H. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 2*. Medan: USU Press.

Soeprapto, & Riyadi, H. (2003). Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. *Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Administrasi Pembangunan*.

studylib. (2007, Oktober 10). *STUDYLIBID*. Retrieved from studylibid.com: <https://studylibid.com/doc/1010070/20-bab-ii-tinjauan-pustaka-a-konsep-capacity-building-1>

Sucipto, B. (2011). *Media Pembelajaran Manual dan Digital*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tahir Ahmad, F. F. (2015). Capacity building boost employees performance. *INDUSTRIAL AND COMMERCIAL TRAINING* VOL. 47 NO. 2 2015, pp. 61-66, C Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0019-7858, 61-66.

Tauhid, I. H. (2019). Hubungan Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *JIAP Vol 5, No 3, pp 365-375, 2019, 365-375*.

Wardianto. (2007). Pengembangan Kapasitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Administrasi Vol 4 No. 2*.

Widiyanto, J. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

Yuliana, d. (2020). PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN DAN KINERJA KELOMPOK PAKAR SECARA PARSIAL DAN SECARA SIMULTAN TERHADAP CAPACITY BUILDING DPRD OGAN KOMERING ILIR. *Volume 5 Nomor 1 Edisi Februari 2020*, 90-97.